

PROBLEMATIKA DAN STRATEGI KADERISASI DALAM MUHAMMADIYAH

Normuslim¹

ABSTRACT

Muhammadiyah as the only one of the largest Muslim social organization and the oldest surviving and growing to this day not only in Indonesia, but also in the world has no doubt his work in developing nations and peoples. But on the other hand, the Muhammadiyah's greatness is not a big concern for regeneration, especially at the regional level, regions, branches and twigs, so that in many areas, Muhammadiyah cadres began to feel the crisis. This is due, among others, the recruitment process led to less attention to the commitment kemuhammadiyah, educational institutions are not used as a means perkaderan Muhammadiyah, the majority of the board, and charitable efforts and leadership of Muhammadiyah elite families are reluctant to engage in the activities of Muhammadiyah. Besides, it is also due to less optimal function and role of the Assembly Education Kader, especially at the regional level, regional and branch. Regeneration of the above problem, the Muhammadiyah regeneration strategies can be done include: First,

¹ Dosen Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI) STAIN Palangka Raya.

to make regulations that the pattern of recruitment of officers and managers must go through the charitable efforts of Muhammadiyah Muhammadiyah leaders at each level. Second, the optimal functioning of regeneration pathways such as educational institutions, the Assembly Education Kader and family institutions.

Kata kunci : Muhammadiyah, problematika, strategi, kaderisasi.

A. PENDAHULUAN

Lahirnya Muhammadiyah yang dicetuskan oleh almarhum Kyai Haji Ahmad Dahlan pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 H atau 18 Nopember 1912 M di Yogyakarta pada dasarnya dilatar belakangi oleh dua faktor, yaitu faktor subyektif dan obyektif. Faktor subyektif artinya yang berasal dari diri KH. Ahmad Dahlan sendiri, sesungguhnya merupakan faktor utama lahirnya Muhammadiyah (Pasha dan Darban, 2000, 71). Bahwa dengan kemampuan dan kegemaran beliau mendalami isi kandungan al-Qur'an, salah satunya pemahaman terhadap surah Ali Imran ayat 104 :

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung.

Ayat di atas menurut pemahaman KH. Ahmad Dahlan memberikan gambaran bahwa kebajikan dan perbuatan ma'ruf hanya dapat ditegakkan secara sempurna jika dilakukan secara terorganisir dan sistemik, demikian pula segala perbuatan munkar, apalagi yang dilakukan secara terorganisir hanya dapat dicegah melalui sebuah organisasi yang handal. Atas dasar hal tersebut, beliau memandang penting sebuah organisasi sebagai alat perjuangan menegakkan yang ma'ruf dan mencegah yang munkar, sehingga beliau mendirikan sebuah organisasi yang beliau beri nama "Muhammadiyah".

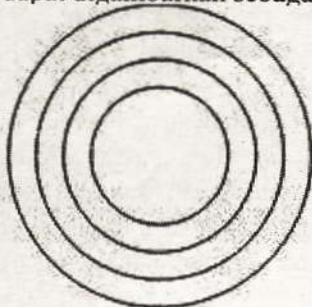
Konsekuensi dari adanya sebuah organisasi adalah diperlukannya supra struktur kepemimpinan yang jelas dan tangguh agar roda organisasi dapat berjalan efektif dan efisien. Sejarah membuktikan bahwa tidak sedikit organisasi yang tidak berjalan bahkan bubar, disebabkan lemahnya kepemimpinan. Namun sebaliknya juga banyak organisasi yang mampu bertahan bahkan bisa berkembang pesat di tengah lajunya arus perkembangan peradaban manusia, salah satunya adalah persyarikatan Muhammadiyah. Muhammadiyah merupakan organisasi keagamaan tertua dan terbesar di Indonesia bahkan paling besar jika dilihat dari segi jumlah dan jenis amal usahanya yang tersebar hampir di seluruh pelosok nusantara.

Meskipun demikian, jika mau jujur sesungguhnya secara internal organisasi Muhammadiyah dewasa ini sedang mengalami krisis kader, baik kader pemimpin maupun kader ulama. Sangat terasa bahwa Muhammadiyah mengalami kesulitan mencari sosok ideal seorang pemimpin yang benar-benar mumpuni dalam menjalankan roda persyarikatan Muhammadiyah. Mumpuni dalam arti setidaknya memiliki lima kualifikasi mendasar, yaitu memiliki integritas, memiliki kemampuan manajerial, memiliki pemahaman agama Islam yang memadai, mempunyai cukup waktu untuk mengelola persyarikatan dan memiliki komitmen kemuhammadiyahannya. Sedangkan Ahmad Syafi'i Ma'arif menyatakan bahwa figur pemimpin Muhammadiyah disamping memiliki kategori keulamaan, juga harus memiliki nilai plus, yaitu wawasan keislaman dan kemanusiaan yang luas, dikenal dan diterima secara nasional, punya waktu, dan memahami budaya Muhammadiyah (Maarif, 2000, 139).

Apa sesungguhnya yang menjadi penyebab Muhammadiyah mengalami krisis kader hampir di seluruh pelosok negeri ini? Paparan berikut mencoba memetakan persoalan-persoalan yang menyelubungi kaderisasi dalam tubuh Muhammadiyah dan kemudian menawarkan alternatif strategi kaderisasi yang diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengambilan kebijakan kaderisasi Muhammadiyah terutama di wilayah Kalimantan Tengah.

B. PENGERTIAN KADER MUHAMMADIYAH

Dalam sebuah organisasi dikenal istilah **simpatisan**, **anggota**, **aktivis** dan **kader**. **Simpatisan** adalah orang yang tertarik pada sebuah organisasi namun tidak mengikatkan diri dalam organisasi tersebut. **Anggota** adalah simpatisan yang mengikatkan diri dalam organisasi dan ia terdaftar secara resmi/formal sebagai anggota, umumnya dibuktikan dengan Kartu Anggota, namun tidak menjadi pengurus atau tidak terlibat dalam mengelola kegiatan-kegiatan organisasi. **Aktivis** adalah anggota yang menjadi pengurus dan terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, namun tidak menjadi penggerak, hanya ikut bergerak. Sedangkan **kader** adalah aktivis yang menjadi tenaga inti penggerak organisasi. Uraian diatas dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

1. Lingkaran ke-1 (paling luar) : simpatisan
2. Lingkaran ke-2 : anggota
3. Lingkaran ke-3 : aktivis
4. Lingkaran ke-4 (paling dalam) : kader

Jadi yang dimaksud dengan kader adalah tenaga inti penggerak organisasi yang memiliki kualifikasi tertentu sebagai hasil dari proses perkaderan yang dialaminya. Dengan mengutip pendapat Haedar Nashir, yang dimaksud dengan kader Muhammadiyah adalah tenaga inti penggerak persyarikatan yang memiliki totalitas jiwa, sikap, pemikiran, wawasan, kepribadian dan keahlian sebagai pelaku atau subyek dakwah Muhammadiyah di segala lapangan kehidupan (Nashir, 2000, 119). Kader Muhammadiyah adalah tenaga inti penggerak persyarikatan yang lahir dari sebuah proses panjang dan sengaja disiapkan oleh Muhammadiyah agar kelak dapat membawa misi Muhammadiyah sebagai pelopor, pelangsunng dan penyempurna amal usaha Muhammadiyah.

Dengan demikian seorang aktivis yang menjadi tenaga inti penggerak persyarikatan, tidak dapat disebut sebagai kader Muhammadiyah jika proses perkaderannya tidak melalui kaderisasi dalam tubuh Muhammadiyah, dan ternyata belakangan kader semacam ini banyak ditemukan dalam tubuh Muhammadiyah. Akibatnya Muhammadiyah akan kehilangan ruh gerakan bahkan disorientasi gerakan, karena Muhammadiyah digerakkan oleh orang-orang yang tidak atau kurang memahami misi gerakan Muhammadiyah.

C. PEMETAAN DAN ANALISIS MASALAH

Muhammadiyah kini baru menyadari bahwa secara internal telah terjadi krisis kader hampir di setiap jenjang kepengurusan, disadari bahwa selama ini kaderisasi belum berjalan secara optimal dengan melibatkan berbagai saluran dan sarana persyarikatan, bahkan terkesan masalah kaderisasi tidak terlalu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan persyarikatan. Bandingkan dengan bidang pendidikan dan sosial (kesehatan) yang tampaknya dijadikan primadona.

Terjadinya krisis kader tersebut disebabkan oleh banyak faktor, antara lain : *pertama*, semakin bertambahnya amal usaha Muhammadiyah, yang tentunya semakin banyak memerlukan tenaga inti penggerak. *Kedua*, kurang berfungsinya saluran-saluran kaderisasi dalam tubuh persyarikatan, yaitu saluran lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah, saluran lembaga Majelis Pendidikan Kader, dan saluran lembaga keluarga. Faktor penyebab pertama tentu dapat diatasi jika faktor penyebab kedua berjalan secara sistematis, *link*, optimal dan berkesinambungan.

Dari problem pokok diatas yaitu terjadinya krisis kader, maka masalah-masalah kaderisasi dalam Muhammadiyah dapat dipetakan dan dianalisis sebagai berikut :

1. Rekrutmen personalia PRM, PCM, PDM dan PWM serta pengelola amal usaha Muhammadiyah yang kurang tepat. Proses rekrutmen kadang hanya mempertimbangkan profesionalisme dan kesediaan menjadi pengurus/pengelola amal usaha, sementara pemahaman dan komitmen kemuham-madiyah dinomor duakan atau bahkan diabaikan sama sekali. Misalnya ada mantan pejabat atau tokoh tertentu yang belum pernah aktif di Muham-madiyah dipilih menjadi pengurus atau pimpinan amal usaha Muham-madiyah, demikian pula halnya dalam pengangkatan guru, dosen, tenaga medis dan karyawan pada amal usaha Muhammadiyah. Oleh sebab itu menurut Buya Syafi'i Ma'arif, kita tidak boleh terlalu terpukau atau merekayasa seseorang apakah pejabat atau bekas pejabat untuk didudukkan dalam posisi kepemimpinan, padahal belum mengenal budaya Muhammadiyah. (Maarif, 2000, 141). Akibatnya ada diantara mereka yang hanya mencari hidup bahkan menjadi "benalu", tanpa mau menghidup-hidupkan Muhammadiyah. Di sisi lain hal ini memang dapat dimaklumi karena ketiadaan kader, namun jika dibiarkan tanpa pembinaan, justru akan jadi bom waktu bagi Muhammadiyah.
2. Lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah sejak TK hingga PT tidak dijadikan sarana kaderisasi, tapi telah bergeser orientasinya sebagai wadah pencetak tenaga kerja, bahkan dijadikan sarana penghasil uang, sementara induknya (Muhammadiyah) tetap meminta-minta sumbangan kepada warganya jika akan melaksanakan kegiatan. IRM dan IMM sebagai bagian dari sarana kaderisasi ibarat pepatah "bagai kerakap tumbuh diatas batu, hidup segan mati tak mau" di lembaga pendidikan Muhammadiyah.
3. Para pengurus, pimpinan amal usaha dan elit Muhammadiyah enggan mengkader atau melibatkan anak-anaknya dalam kegiatan Muhammadiyah, sementara anak orang lain terus dipicu dan dipacu untuk aktif di Muham-madiyah, bahkan mungkin ada anak para elit Muhammadiyah yang tidak pernah shalat di masjid Muhammadiyah. Haedar Nashir menyatakan bahwa merupakan hal yang ganjil jika para tokoh Muham-madiyah sibuk sepanjang hari berkiprah mengembangkan Muham-madiyah dan mengkader anak orang, sementara anak-anaknya sendiri tidak dibina ke arah itu (Nashir, 2000, 122).
4. Belum optimalnya fungsi dan peran Majelis Pendidikan Kader pada hampir setiap jenjang kepengurusan. Hal ini disamping karena lemahnya SDM yang mengelola majelis ini, juga disebabkan kurangnya perhatian pimpinan persyarikatan baik berupa moril maupun materiil, berbeda dengan Majelis

Pendidikan Dasar dan Menengah atau Majelis PKS yang disupport oleh hampir seluruh pimpinan persyarikatan.

Masalah-masalah yang dipaparkan diatas bukan sesuatu yang berdiri sendiri-sendiri, tetapi saling berkait satu sama lain sebagai sebuah untaian mata rantai.

D. STRATEGI KADERISASI

Dari pemetaan dan analisis masalah diatas sesungguhnya tergambar strategi kaderisasi yang harus dilakukan oleh Muhammadiyah, yaitu sebagai berikut :

1. Pola rekrutmen pengelola amal usaha Muhammadiyah (guru, dosen, tenaga medis, karyawan) harus melalui atau dengan persetujuan Pimpinan Muhammadiyah pada level masing-masing, walaupun yang bersangkutan bukan berasal dari kalangan Muhammadiyah, maka harus ada *Memorandum of Understanding (MoU)* untuk mengembangkan Muhammadiyah.
2. Jalur kaderisasi : pendidikan, Majelis Pendidikan Kader dan keluarga.

Pertama, melalui jalur pendidikan. Muhammadiyah telah memiliki sekolah-sekolah khusus seperti Muallimin dan Muallimat serta sekolah-sekolah umum yang kelahirannya merupakan alternatif pendidikan Islam modern. Lembaga-lembaga ini seyogianya dijadikan wadah pembinaan kader dan hal tersebut selama ini hanya berjalan di Muallimin dan Muallimat Muhammadiyah, Pondok Hajjah Nuriyyah Shobron, Pendidikan Ulama Tarjih Muhammadiyah di Yogyakarta atau Pondok Pesantren Ulama Tarjih di Malang. Namun tidak semua daerah atau cabang Muhammadiyah diberikan jatah untuk mengirimkan anak didiknya ke lembaga-lembaga pendidikan tersebut. Sudah saatnya Pimpinan Pusat memberikan jatah formasi dan biaya pendidikan kepada setiap PDM dan PCM untuk mengirimkan utusannya setiap tahun minimal 2 orang untuk menempuh pendidikan di lembaga-lembaga tersebut. Hal serupa sesungguhnya telah dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Palangkaraya sejak beberapa tahun lalu untuk memberikan kesempatan kepada PDM se Kalimantan Tengah mengirimkan utusannya untuk menempuh pendidikan di Fakultas Agama Islam program studi al-Ahwal al-Syakhshiyah dengan membebaskan sebagian biaya pendidikan dan baru mendapat sambutan berarti pada tahun akademik 2008/2009.

Disamping itu lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah di seluruh wilayah, daerah dan cabang harus memberikan perhatian yang lebih kepada IPM dan IMM sebagai wadah pembinaan kader, antara lain memberikan fasilitas sarana dan prasarana termasuk pendanaan. Sementara ini ortom tersebut ada dan hidup di lembaga pendidikan Muhammadiyah, namun kurang mendapat perhatian dan dukungan yang sungguh-sungguh dari pengelola amal usaha

Muhammadiyah. IMM misalnya harus menyatu kegiatannya dengan lembaga-lembaga kemahasiswaan intra kampus. Agar kegiatan ortom ini mendapat dukungan semua pihak, maka seluruh guru/dosen serta staf tata usaha harus diberikan pemahaman yang kontinyu tentang Muhammadiyah misalnya melalui pengajian-pengajian rutin yang kehadiran mereka menjadi salah satu pertimbangan dalam memberikan kondite kepegawaian. Terlebih lagi guru atau dosen yang mengajar mata pelajaran atau mata kuliah Pendidikan Agama Islam dan Kemuhammadiyah mutlak harus orang yang benar-benar aktif dan berideologi Muhammadiyah, tidak hanya sekedar mengaku atau memiliki Kartu Anggota Muhammadiyah, apalagi mereka yang sama sekali tidak berideologi Muhammadiyah. Bagaimana mungkin dari lembaga pendidikan Muhammadiyah akan lahir kader yang berideologi Muhammadiyah jika dalam mata pelajaran atau mata kuliah Pendidikan Agama Islam justru diajarkan paham yang bertentangan dengan paham Muhammadiyah.

Kedua, melalui jalur Majelis Pendidikan Kader. Pada tingkat pusat barang kali majelis ini telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, namun di tingkat wilayah, apalagi daerah dan cabang, sebagian besar MPK belum dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, tentu dengan berbagai kendala yang dihadapi, antara lain kurangnya ketersediaan SDM, kurangnya sumber dana, kurangnya perhatian Pimpinan Muhammadiyah, dan lain-lain.

Disamping melaksanakan pengkaderan melalui kegiatan pelatihan dan sebagainya, sesungguhnya MPK dapat melakukan perkaderan dengan melakukan koordinasi dan kerjasama dengan hampir seluruh majelis yang ada pada struktur pimpinan Muhammadiyah dan pimpinan amal usaha Muhammadiyah, misalnya perkaderan ulama tarjih, perkaderan muballigh, perkaderan ortom-ortom di wilayahnya, memprakarsasi sosialisasi pemahaman kemuhammadiyah kepada para anggota pimpinan dan kepada seluruh pengelola amal usaha Muhammadiyah. Dapat pula MPK bekerjasama dengan Majelis Dikdasmen dan Majelis PKS dalam penyusunan pedoman atau aturan rekrutmen tenaga guru, tenaga kesehatan, pengelola panti asuhan, dan sebagainya.

Ketiga, melalui jalur keluarga. Lembaga keluarga sesungguhnya memainkan peran yang cukup besar dalam mempersiapkan kader-kader Muhammadiyah. Dari keluarga-keluarga warga Muhammadiyahlah seyogianya perkaderan dimulai, lebih-lebih bagi keluarga Pimpinan Muhammadiyah. Perkaderan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pemahaman Islam yang benar sesuai al-Qur'an dan as-Sunnah *maqbulah*, membina praktik ibadah yang benar sesuai putusan Tarjih serta melibatkan anak-anaknya dalam kegiatan-kegiatan Muhammadiyah.

D. PENUTUP

Kaderisasi menempati posisi yang sangat strategis bagi kelangsungan hidup Muhammadiyah sebagai sebuah persyarikatan dan gerakan Islam dakwah *amar ma'ruf nahi munkar*. Sudah saatnya kaderisasi mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari segenap pimpinan Muhammadiyah dan pimpinan amal usaha Muhammadiyah, terutama di Kalimantan Tengah yang kondisinya tentu berbeda dengan daerah lain, tentu harus dilandasi oleh niat yang tulus untuk menghidup-hidupkan Muhammadiyah dan tidak semata mencari hidup dalam Muhammadiyah sebagaimana pesan sang pendirinya almarhum KH. Ahmad Dahlan.

Jangan sampai terjadi di kemudian hari bahwa ada orang yang tidak diketahui asal-usul kemuhammadiyahannya justru menjadi pemain inti di Muhammadiyah atau amal usaha Muhammadiyah, sementara orang yang sudah lama berkiprah dan tidak diragukan komitmen kemuhammadiyahannya justru hanya jadi penonton.

REFERENSI

Al-Qur'an al-Karim.

Hambali, Hamdan, *Ideologi dan Strategi Muhammadiyah*, Suara Muhammadiyah, Yogyakarta : 2006.

Ma'arif, Ahmad Syafi'i, *Independensi Muhammadiyah di Tengah Pergumulan Pemikiran Islam dan Politik*, Pustaka Cidesindo, Jakarta : 2000.

Nashir, Haedar, *Revitalisasi Gerakan Muhammadiyah*, BIGRAF Publishing, Yogyakarta: 2000.

—————, *Dinamika Politik Muhammadiyah*, BIGRAF Publishing, Yogyakarta : 2000.

Pasha, Musthafa Kamal dan Darban, Ahmad Adaby, *Muhammadiyah sebagai Gerakan Islam (dalam Perspektif Historis dan Ideologis)*, LPPI UMY, Yogyakarta : 2000.

Tim MPK PP Muhammadiyah, *Sistem Perkaderan Muhammadiyah*, MPK PP Muhammadiyah, Yogyakarta : 2007.